

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL AUTOFERROTRANVIERI

1) Premesse

- *Il trasporto deve rimanere pubblico e non va affidato al mercato e al capitale.*

Dal momento che i trasporti favoriscono il funzionamento della nostra società nel suo complesso, la loro gestione non può essere affidata al cannibalismo della competizione nel 'mercato capitalistico della mobilità', ma dovranno essere gestiti da aziende pubbliche liberate dal concetto di profitto (quindi da escludere anche le aziende pubbliche S.p.A. che, nonostante la proprietà pubblica, hanno il solo scopo del profitto).

- *Esteralizzazioni e sub affidamenti*

Nella stessa ottica, non possono essere tollerate le esternalizzazione di lavori e i sub-affidamenti dei servizi fatti con l'unico scopo di drenare ricchezza dai lavoratori per darla al capitale privato. Per questo vogliamo la reinternalizzazione di tutte quelle attività ora esternalizzate, con relativo assorbimento dei lavoratori attualmente impiegati, garantendo loro anzianità lavorativa ed applicazione dei contratti integrativi applicati nelle aziende appaltanti.

- *Personale inidoneo e tutela in caso di malattia e infortunio*
Ci dovrà essere diversa e maggior tutela normativa riservata al personale dichiarato inidoneo permanente alla mansione, individuando obbligatoriamente fasce di ricezione di tale personale, nonché percorsi formativi che tutelino il parametro raggiunto e/o prevedano anche collocazioni superiori. Dovranno essere riviste e aumentate anche le tutele per i lavoratori in caso di malattia e infortunio. Dovranno essere previsti interventi immediati per aumentare la sicurezza dei mezzi e del servizio (stazioni, fermate, corsie preferenziali...) .

2) riduzione orario di lavoro

- Si rivendica la riduzione dell'orario settimanale di lavoro, nell'arco di 2 anni, dalle attuali 39 ore a 35 ore, a parità di retribuzione e di salario: dal primo anno da 39 ore/sett. A 37; dal secondo anno da 37 ore/sett. A 35.
- Tale riduzione potrà avvenire anche tramite l'aumento dei 52 riposi annui (riposi aggiuntivi che non potranno cadere su giorni festivi).
- La prestazione massima giornaliera per il personale viaggiante dovrà essere di 6 ore 45 minuti per i servizi urbani e di 7 ore 15 minuti per i servizi extraurbani. Tramite accordo con la RSU aziendale potrà essere possibile derogare tali limiti fino ad un massimo di 8 ore solo nel caso in cui il tempo eccedente del singolo turno rispetto all'orario medio giornaliero sia cumulato in un monte ore da usufruire in riposi compensativi programmabili e da usufruire tassativamente entro 365 giorni (riposi aggiuntivi che non possono cadere su giorni festivi).
- Il nastro di lavoro massimo di un singolo turno dovrà essere di 10 ore. Ai turni che avranno il nastro di lavoro superiore a 8 ore, i minuti eccedenti saranno conteggiati come lavoro.
- il calcolo della prestazione media dovrà avvenire su un arco temporale di 8 settimane, rispetto alle 26 attuali.

3) Salario

- Per il recupero del salario perso in questi anni lo stipendio dovrà essere aumentato di 300,00 € per tutti. Dovrà essere modificata la scala parametrica per renderla più equa, con percentuali di aumento di stipendio maggiori per i parametri più bassi per far recuperare il potere d'acquisto perso negli'anni in modo maggiore rispetto ai parametri apicali. La nuova classificazione dei parametri dovrà partire dal 100 fino al 168 (stipendio parametro 100 1.503,27€; stipendio parametro 168 2.525,49€).
- Ogni Aumenti Periodici di Anzianità (APA) dovrà essere di 23,00€ per il parametro 100, da riparametrare con la nuova classificazione.
- Il 1° gennaio di ogni anno, lo stipendio totale (non solo la retribuzione tabellare) dovrà prevedere una rivalutazione automatica legata all'inflazione reale. La rivalutazione avverrà anche in caso di mancato accordo per il rinnovo del CCNL.
- Tutti gli aumenti automatici di parametro oggi in vigore dovranno avvenire ogni 4 anni
- Tutte le indennità previste dal CCNL e dai contratti aziendali dovranno prevedere una rivalutazione automatica. In mancanza di un accordo diverso, saranno legati all'inflazione reale.
- a copertura del periodo di vacanza contrattuale dovrà essere corrisposto una somma omnicomprensiva di 300 €, uguale per tutti i parametri, per ogni mensilità trascorsa dalla scadenza del contratto al momento della firma del rinnovo del contratto.

4) Tipologia dei contratti di lavoro

- Le assunzioni dovranno essere previste con un unico tipo di contratto a tempo indeterminato ad eccezioni di contratti a termine, ma con motivazione e con limite numerico per ogni azienda. Dovranno essere vietati tutti i contratti di apprendistato e di lavoro somministrato. Tutti i contratti in essere dovranno essere convertiti in base a quanto sopra stabilito.
- Dovrà essere garantito il part time per motivi di salute o per assistere famigliari disabili . Dovrà essere garantita la trasformazione in full-time (o all'aumento delle ore) a tutti i lavoratori part-time che lo richiedessero in caso di costante lavoro supplementare o di eccessivo straordinario in azienda.
- L'art.18 L.300/1970 (reintegro al lavoro in caso di licenziamento illegittimo) dovrà essere esteso a tutto il personale.
- Il periodo di prova dovrà essere diminuito in relazione alla mansione svolta.

5) Provvedimenti disciplinari

- Vista l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale della normativa relativa ai provvedimenti disciplinari per gli autoferrotranvieri che non rende più attuabile una giusta difesa del lavoratore, la normativa sui provvedimenti disciplinari dovrà essere sostituito da quanto previsto dalla normativa generale art.7 legge 300/70

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL AUTOFERROTRANVIERI

(Statuto dei Lavoratori), con la possibilità di ricorrere avverso un provvedimento disciplinare tramite l'ispettorato del lavoro.

- Le nuove tecnologie che comportino la possibilità di un telecontrollo del lavoratore, anche se approvate da RSU/RSA o da Ispettorato del Lavoro, non può essere utilizzata per sanzioni disciplinari.

6) welfare, fondi pensione e TFR

- Si rivendica la nostra contrarietà all'adesione a qualsiasi forma di welfare aziendale, compresa l'adesione al Fondo PRIAMO. Dovrà essere abrogato l'art.38 CCNL 15 novembre 2015 (adesione contrattuale obbligatoria a fondi). I lavoratori che vorranno aderire alle forme di welfare lo dovranno fare esclusivamente in forma scritta. Ai lavoratori che non aderiranno dovrà essere corrisposto, per ogni mensilità, l'equivalente dell'importo messo a disposizione contrattualmente per chi invece aderisce a forme di welfare. Dovranno essere chiuse tutte quelle posizioni aperte "contrattualmente" con il Fondo Priamo in base all'art.38 CCNL 15 novembre 2015 e riaccreditate in busta come arretrati le somme accumulate.

- Dovrà essere garantito il diritto ad un equivalente trattamento tra chi versa il TFR nel fondo Priamo e gli altri lavoratori, pertanto l'incremento aziendale del 2% previsto per chi versa il TFR nel fondo Priamo dovrà essere corrisposto a tutto il personale.

- Dovrà essere garantita la possibilità di uscire dai fondi pensione.

- Dovrà essere garantita la possibilità di chiedere un anticipo del TFR fino al 30% del totale senza giustificazioni, in aggiunta alla possibilità prevista per legge.

7) Tutela legale, risarcimento danni, premio "evitato sinistro"

- Vista l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, con esclusione dei casi in cui tali fatti siano dovuti a dolo o a colpa grave, le aziende dovranno farsi interamente carico di tali costi.

- In merito al risarcimento danni provocati dal lavoratore, in alternativa alle norma del diritto comune, l'azienda potrà attivare la procedura prevista dall'art. 34 comma A del CCNL 15 novembre 2015, così modificato:

In caso di intesa, l'azienda non attiverà nessun procedimento disciplinare e l'importo sarà trattenuto mensilmente sullo stipendio nella misura del 5% della

retribuzione normale. Il danno massimo rimborsabile potrà ammontare a 2.000,00 € che sarà così ridotto:

- del 100% in caso di 0 incidenti con responsabilità nei 12 mesi precedenti;
- del 75% in caso di 1 incidente con responsabilità nei 12 mesi precedenti;
- del 50% in caso di 2 incidenti con responsabilità nei 12 mesi precedenti;
- del 25% in caso di 3 incidenti con responsabilità nei 12 mesi precedenti.

Resta inteso che senza l'accettazione del lavoratore, non potrà essere attivata la procedura prevista dall'art.34 comma A del CCNL 15 novembre 2015 e quindi non potrà esserci nessuna trattenuta diretta.

- Dovrà essere previsto obbligatoriamente un premio "evitato sinistro" da concordare a livello aziendale legato dal raggiungimento da ogni altro obiettivo.

8) Rinnovo Patente, CQC e Carta Tachigrafica

- I costi relativi al rinnovo della patente dovranno essere a carico dell'azienda.

- I costi relativi al rinnovo del CQC dovranno essere a carico dell'azienda. Le ore di corso per il rinnovo dovranno essere svolte in orario di lavoro

- I costi relativi al rinnovo della carta tachigrafica dovranno essere a carico dell'azienda

9) Mensa

- Tutti i lavoratori che svolgono una giornata di lavoro hanno diritto a usufruire della mensa aziendale o di un pasto completo (primo, secondo, contorno e frutta) in un esercizio convenzionato. La qualità e il costo dei pasti dovrà essere deciso in accordo con la RSU/RSA. Il costo a carico del lavoratore non potrà eccedere il 30% del totale. In mancanza di mensa o esercizi convenzionati il lavoratore dovrà avere diritto a una indennità di concorso pasto da accreditare in busta paga del valore sufficiente ad acquistare un pasto completo. Tale indennità dovrà essere concordata con la RSU/RSA. In mancanza di accordo, tale indennità non dovrà essere inferiore a 8€.

10) Delega sindacale

- La revoca della trattativa sindacale dovrà tornare ad avere efficacia dal mese successivo alla comunicazione del lavoratore interessato

Questa è la piattaforma che, come sindacati di base proponiamo all'attenzione dei lavoratori. Non è certamente esaustiva, ma va nella direzione di rimediare a tagli cancellazioni e riduzione dei diritti e delle tutele esercitata in questi anni dai contratti precedenti.

CUB TRASPORTI

Sede legale – via Ponzio Cominio 56, 00175 Roma, tel. 0676960856; 0676983007–Pec- cub.romaeprovincia@legalmail.it

ADL COBAS

Sede legale – via Cavallotti 2 – 35124 Padova – tel. 049692171 – 0498824273 – Pec- sindacato@pec.adlcobas.org

COBAS LAVORO PRIVATO

Sede legale – viale Manzoni 55 – 00185 Roma – tel. 0677591926– Pec- esecutivonazionale@pec.cobaslavoroprivato.it